

# Vertaisryhmätyönohjaus vahvistaa varhaiskasvatuksen opettajien osaamista ja hyvinvointia



Työnohjauksen ja vertaisryhmätoiminnan yhdistävä vertaistyöryhmäohjaus tukee varhaiskasvatuksen opettajia kokonaisvaltaisesti työssään. Menetelmää hyödyntämällä kirkastetaan opettajan perustehtävä sekä vahvistetaan osaamista, työhyvinvointia, johtajuutta ja ammattidentiteettiä varhaiskasvatuksessa.

VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN työssä ammatillinen osaaminen ja työhyvinvointi ovat koetuksella. Niiden tukemiseen perustui Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) työhyvinvointirahaston rahoittama hanke, ”Opettajuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjauksen keinoin”. Lukuvuonna 2020–21 toteutettuun hankkeeseen osallistui 50 varhaiskasvatuksen opettajaa ja päiväkodin johtajaa yhden kunnan alueelta. Vertaisryhmätyönohjaus kuului kokonaisuuteen, johon sisältyivät viiden työnohjauskerran lisäksi pedagogiset kahvilat.

Hankkeesta kerätyn ja analysoidun palauteaineiston pohjalta kokosimme yhdessä vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit. Palauteaineisto nosti esiin kysymyksen vertaisryhmätyönohjauksen merkityksestä ja antoi vastauksia toteutuksen hyödyistä varhaiskasvatuksessa, jossa erityisesti työnohjausta on niukasti tutkittu.

## TYÖNOHJAUS VAHVISTAA OPPIMISTA TYÖSSÄ

Työnohjauksella voidaan tukea opettajan oman työn ja osaamisen kehittämistä henkilökohtaisten ja yhtei-

söllisten edellytysten mukaisesti (Alila 2014.). Se on työn ja työssä syntyneiden kokemusten tutkimista. Työnohjaussellisessa prosessissa opettajat voivat analysoida työn haasteita, omia toimintatapojaan, kyseenalaistaa ja arvioida käyttäytymistään kompleksisissakin tilanteissa sekä saada vahvistusta osaamiseensa oivalluksien ja dialogisuuden kautta (Austin 2016; Barham, de Beer & Clark 2019). Avoin ja luottamuksellinen keskustelu, yhdessä reflektointi ja vastavuoroisuuden ylläpitäminen ovat työnohjauksen keskeisiä periaatteita (Knight 2011; Ollila 2012). Työnohjaus on kokemuksellista oppimista (Kolb 1984). Siinä lähdetään perustehtävästä, johon sisältyy monenlaisia tunteita, ajatuksia ja ideoita. Kokemuksellisen oppimisen kautta työtä voidaan kehittää ja selkiyttää sekä muokata toimintatapoja ja rakenteita. (Kyrönseppä 2012; Evans & Marcroft 2015.)

Hankkeesta kerätyn analysoidun palautteen perusteella varhaiskasvatuksen opettajat kokevat oman työnsä merkityksen, osaamisensa ja työtyytyväisyytensä kasvaneen, kun he ovat saaneet työnohjauksessa pysähtyä oman työn teemojen äärelle. Työnohjukset ovat lisänneet ammatillista reflektiota ja

## OPETTAJAT KOKIVAT SAANEENSA ROHKEUTTA RAJATA JA PRIORISOIDA TYÖTÄ ROOLINSA MUKAISESTI.

itsetuntemusta. Erään osallistujan mukaan ”ohjauskerrat ovat herätelleet ajattelemaan omaa työtettä ja tapaa toimia työssäni ja lapsiryhmässä. Omaa jakamista olen miettinyt myös paljon ja sitä, miten sitä pystyisi parantamaan ja olemaan myös armollinen itselleen”. Itsetuntemuksen lisääntymisen myötä omat vahvuudet ja heikkoudet ovat tulleet tietoisuuteen. Samalla niitä on ollut mahdollista pyrkiä kehittämään.

Opetustyön työnohjauksen tavoite on lisätä opettajien työhyvinvointia, edellytyksiä toimia kasvatus- ja opetustyössä sekä löytää erilaisia ratkaisumalleja. Ongelmallistenkin kokemusten jakaminen ja reflektointi yhdessä muiden ohjattavien kanssa toimii oppimisen lähteenä, hiljaisen tiedon vaihtona ja vertaistukena (Blomberg & Bisholt 2016; Vanne 2021). Eräs ohjattava totesikin, että ”psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä voi keskustella luottamuksellisesti ja kokea turvallisuutta ilman arvostelua omista kokemuksista kerrottaessa”.

Työn rajaamisen tärkeys ja sen vaikutukset tulivat esiin konkreettisesti. Eräs ohjattava kommentoi, että ”olen pyrkinyt keskittymään olennaiseen ja rajaamaan työn tekemisen työaikaan”. Opettajat kokivat saaneensa rohkeutta rajata ja priorisoida työtä roolinsa mukaisesti sekä pitää työrooliin kuuluvista tehtävistään kiinni ja sanoa ei. Suhtautuminen omaan jakamiseen muuttui, ja kuormittavia asioita tunnustettiin aiempaa paremmin ennakoivasta näkökulmasta.

### VERTAISRYHMÄT KOLLEGIAALISEN YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTAJINA

Samaan vertaisryhmään kuuluvilla on jokin yhdistävä tekijä, ja vertaisuuden käsite pohjautuu omakohtaiseen kokemukseen aiheesta. Tekijä voi vaihdella, mutta vertaisryhmässä voimme puhua ”meistä”. Yhdistävä tekijä voi olla elämäntilanne, kyky, ikä, tausta,

velvollisuus, käsitys, sosiaalinen tai oikeudellinen asema. (SunWolf 2008; Laimio & Karnell 2010; Ollila 2012.)

Ryhmän merkitys näyttäytyy siinä, miten se palvelee yksilön omien ajatusten, asenteiden, tunteiden, tietojen ja taitojen jäsentämistä. Ohjauksen näkökulmasta vertaisryhmässä vahvistetaan sosiaalisia taitoja, uskoa ja luottamusta tulevaan, myönteisiä asenteita ja käyttäytymisen muutosta. Siinä myös jaetaan kokemuksia sekä saadaan uusia näkökulmia, emotionaalista tukea ja palautetta. (Penttinen ym. 2011.) Eräs osallistuja kertoikin, että ”on hyvä saada kuulla myös varmistusta siihen, ettei tarvitse olla mikään superihminen, jotta olisi hyvä opettaja”. Oppiminen ja tiedon siirtyminen käytännön toimintaan vaatii pysähtymistä ja asian työstämistä. Utelias, avoin suhtautuminen ja kokemusten reflektointi ovat uuden oppimisen perusta. (Ollila 2012; Pennonen 2021.) Uudet oppimiskokemukset kasautuvat aiempien kokemusten päälle.

Ammatillinen vertaisryhmä tuo työnohjaukseen yhteisöllisen näkökulman, kun yhdessä vertaisten kanssa voidaan jakaa työelämän kokemuksia (Vanne 2021). Työnohjaus voi näin tapahtua vertaisryhmiä hyödyntämällä (Pelanteri, 2022; Valtasaari 2023). Osallistujien palautteiden mukaan vertaisryhmätöiminta lisäsi yhteisöllisyyden kokemusta ja yhteistyötä sekä tutustutti varhaiskasvatuksen opettajat toisiinsa syventäen näin kollegiaalisia suhteita. Osallistujat nauttivat yhteenkuuluvuuden ja tiimihengen, me-hengen, vahvistumisesta ja antoivat arvoa mahdollisuudelle keskustella rauhassa kollegoiden kanssa omasta työstä. Me-henkeä kuvastaa erään opettajan palaute: ”Olen todella opettaja ja kuulun opettajien ryhmään.”

Päiväkodit ovat moniammatillisia yhteisöjä, joissa työskentelee opettajia, sosionomeja, lastenhoitajia, erityisopettajia sekä ryhmä- ja henkilökohtaisia avustajia. Moniammatillista yhteistyötä tehdään myös päiväkodin ulkopuolella eri yhteistyötahojen kanssa. (Karila ym. 2017; Kuutti ym. 2021.) Varhaiskasvatuksen opettaja on osa moniammatillista tiimiä. Opettajat kokivat, että arvostus ja ymmärrys omaa tiimiä sekä tiimikavereita kohtaan kasvoi. He näkivät aiempaa paremmin oman tiimin hyvät asiat. Ylipäätään varmuus tiimityötä kohtaan oli kasvanut. Vuorovaikutuksen myönteiset vaikutukset tulivat esille myös tiimin

## OPETTAJAT KOKIVAT SAANEENSA ROHKEUTTA RAJATA JA PRIORISOIDA TYÖTÄ ROOLINSA MUKAISESTI.

tasolla, kuten eräs opettaja ilmaisi: "[h]aasteisiin löydetään ratkaisut luottamalla tiimiin ja yhteiseen pedagogiseen vuoropuheluun. Tuetaan toisiamme tiimissä ja muistetaan, että ollaan kaikki ihmisiä – annetaan armoa itselle ja muille."

### VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN VAATIVA TYÖKENTTÄ

Varhaiskasvatuksen työkenttä on kompleksinen ja vaativa. Työssä on paljon kuormittavia asioita, mutta myös voimavaratekijöitä. (Nislin ym. 2015.) Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisen toiminnan järjestämistä haastaa monilla alueilla esiintyvä osajapula (Onnismaa ym. 2017).

Varhaiskasvatuksen osaamisvaatimukset perustuvat laissa (540/2018) esitettyihin tehtäviin. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet* -asiakirja suuntaa laissa määriteltyjen tehtävien toteutusta (Karila ym. 2017; OPH 2022). Laki sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen ohjausasiakirjat edellyttävät sitoutumista niiden mukaiseen pedagogiseen toimintaan. Opetussuunnitelmat toimivat myös yhteisymmärryksen ja luottamuksen rakentamisen välineinä lasten, henkilökunnan sekä vanhempien välillä ja helpottavat ja tukevat näin tavoitteellista varhaiskasvatustyötä. (Piškur ym 2022.) Myönteiset vaikutukset näkyvät laadukkaana varhaiskasvatuksena.

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat työssä keskeisiä. Ammattilaisten vuorovaikutuksen sensitiivisyys on yksi työn tärkeimpiä laatutekijöitä (Harkoma ym. 2022). Ammattilaisilta edellytetään moniulotteista ymmärrystä lasten kehitystä ja kasvatusta koskevista kysymyksissä. Resurssit ovat rajalliset mutta vastuu tuloksista suuri (Sheridan ym. 2009). Kasvatuksen, varhaisen kehityksen ja oppimisen sekä varhaispedagogiikan asiantuntemus on opettajana työskentelevän edellytys. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävät

voidaan jäsentää sisältöosaamiseen, vuorovaikutus- ja yhteistyöosaamiseen, jatkuvan muutoksen ja kehittämisen sekä pedagogisen johtamisen osaamiseen (Suvanto ym. 2021).

Osallistujat kokivat keskustelun varhaiskasvatuksen opettajan työtä koskevista asioista yleisesti tärkeäksi. Erään osallistujan mukaan "omasta työstä on tullut itselle vielä merkityksellisempää, kun sen ääreen on saanut pysähtyä". Opettajien vertaisryhmätyönohjauksen koettiin vahvistavan ammattidentiteettiä, ammatillisuutta ja ylpeyttä omaa työtä kohtaan ja näin muistuttaneen omasta työroolista. Jotkut opettajat saivat varmistusta siihen, että olivat oikealla alalla: "[o]len entistäkin tyytyväisempi työhöni, työntekooni ja tiimiini."

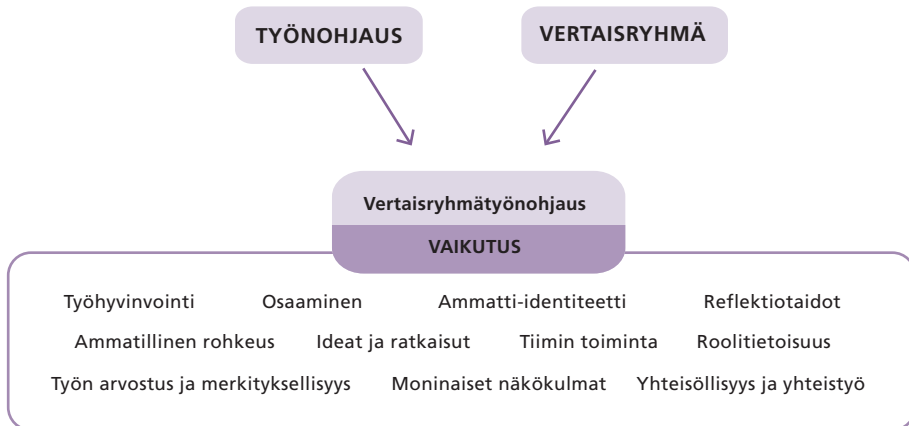
### VERTAISRYHMÄTYÖNOHJAUS AIKUISKASVATUKSELLISENA MENETELMÄNÄ

Analyysimme (**kuvio 1**) toteuttamastamme hankkeesta osoittaa, että vertaisryhmätyönohjausta voidaan hyödyntää monilla työsektoreilla. Vertaisryhmä antaa lisäarvoa kokemus- ja koulutustaustaisella ymmärryksellä tilanteisiin, jollaisia ei välttämättä kaikissa ryhmätyönohjauksissa ole mahdollista saavuttaa.

Työnohjauksellinen ulottuvuus mahdollistaa näkökulmien laajentamisen ja vahvistaa tunnepitöiden keskustelujen aukaisemisen tunnekuorman purkamiseksi. Työnohjaaja toimii roolinsa mukaisesti tiedostaen vertaisryhmän mahdollisuudet ja näkee asiat ulkopuolisen silmin. Vertaisryhmä voi toimia myös neuvonantajana, mikä ei lähtökohtaisesti kuulu työnohjauksen roolimalliin. Vertaisryhmätyönohjaus mahdollistaa uran eri vaiheissa olevien henkilöiden kohtaamiset ja ohjaa tietoisesti hyödyntämään eri uravaiheita ryhmää rikastuttavana vahvuutena.

Pysähtyminen oman työn äärelle vertaisryhmässä koulutetun työnohjaajan avulla vahvistaa kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia ja osaamista. Itsetuntemuksen lisääntymisen, vertaisryhmän ja työnohjauksen tuomien ajatusten ja ideoiden myötä voi konkreettisesti vaikuttaa toimintaan ja arjen käytänteisiin (ks. Vanne 2021).

Kuormituksen tunnistaminen ja työn rajaamisen rohkeus sekä keinot edesauttavat kokonaisvaltaista



Kuvio 1. Vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit.

hyvinvointia. Moniulotteisen, vaativan ja merkityksellisen asiantuntijatyön tekeminen kestäväällä tavalla vaatii mahdollisuuden pysähtyä ajattelemaan omaa työtään. Vertaisryhmätyönohjaus antaa täten tilaisuuden reflektoida omaa opettajuutta suhteessa itseseen ja kollegoihin. (ks. Knight 2011). Se vahvistaa opettajien ammatti-identiteettiä perustehtävän mukaiseen työskentelyyn tiimissä, ryhmässä ja työyhteisössä.

Työn merkityksellisten asioiden mahdollistuminen edesauttaa hyvinvointia. Hyödyntämällä henkilökohtaisia vahvuuksia ja mielenkiinnon kohteita työssä voidaan vahvistaa opettajan kokemaa työhyvinvointia ja onnistumisen kokemuksia. Vaikuttamismahdollisuudet työhön edistävät omannäköisen työn tekemisen olemassa olevien raamien puitteissa.

Vertaisryhmätyönohjauksen elementit ovat toimivia ja sovellettavissa minkä tahansa alan tai ammattiryhmän kontekstissa. Kun työnohjaus toteutetaan saman alan tai ammatinharjoittajien ryhminä, joilla on erilaisesta uravaiheesta huolimatta samankaltainen tehtäväkuvaus, se mahdollistaa vertaisryhmän tuen ja yhtäläisen kokemuksen työstä. Eri uravaiheissa olevat ryhmäläiset ovat rikkaus, joka mahdollistaa osaamisen, ymmärryksen ja näkökulmien laajentamisen. Reflektio työnohjaustilantees-

sa mahdollistuu sekä ohjattavan henkilökohtaisena että ryhmän yhteisenä prosessina. Tietoisuus vertaisuudesta on vertaistuen toteutumisen edellytys (ks. Sunwolf 2008).

Vertaisryhmätyönohjauksesta on selkeää hyötyä usealla työn osa-alueella varhaiskasvatuksen opettajien osaamiseen ja työhyvinvointiin. Sillä on merkitystä myös siihen, että opettajuus ja työ koetaan merkityksellisinä. Tästä syystä vertaisryhmätyönohjauksen vaikutuselementit ulottuvat varhaiskasvatuksen päivittäiseen arkeen.



KAISA PELANTERI

KM, erityisopettaja, työnohjaaja, työyhteisösoveltaja

<https://orcid.org/0009-0007-2425-889X>



SEIJA OLLILA

HTT, dosentti, opettaja, Master-CSLE, työnohjaaja johtamisen yksikkö, sosiaali- ja terveyshallintotiede

Vaasan yliopisto

<https://orcid.org/0009-0007-8912-7823>

- Alila, S. (2014). "Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ... toimintakulttuurin luomisessa": Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 144. Rovaniemi: Lapin Yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-728-5>
- Austin H. (2016). Supervision for superheroes: the case for reflective professional supervision for senior doctors. *The New Zealand medical journal*, 129(1434), 69–72.
- Barham, D., de Beer, W., & Clark, H. (2019). The role of professional supervision for palliative care doctors in New Zealand: a quantitative survey of attitudes and experiences. *The New Zealand medical journal*, 132(1501), 10–20.
- Blomberg, K. & Bisholt, B. (2016). Clinical group supervision for integrating ethical reasoning: Views from students and supervisors. *Nursing Ethics*, 23(7), 761–769. <https://doi.org/10.1177/0969733015583>
- Evans, C. & Marcroft, E. (2015). Clinical supervision in a community setting. *Nursing Times*, 111(22), 16–18.
- Harkoma, S., Sajaniemi, N. K., Saha, M. & Suhonen, E. (2022). The effects of PedaSens intervention on early childhood professionals' emotional availability. *Journal of Early Childhood Education Research*, 11(2), 121–150.
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Knight, J. (2011). What good. When coaches and teachers interact equally as partners, good things happen. *Journal of Educational Leadership*, 69(2), 18–22.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Kuutti, T., Kahila, S. & Sajaniemi, N. (2021). Pedagogiikkaa poikkeusaikana - päiväkotien varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia pedagogiikan toteuttamisesta COVID-19-pandemian aikana. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3), 217–239. <https://journal.fi/jecer/article/view/114177>
- Kyrönseppä, U. (2012). Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kyrönseppä & M.-L. Kärkkäinen (toim.) *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro, 31–53.
- Laimio, A. & Karnell, S. (2010). Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa: *Vertaistoiminta kannattaa*. Helsinki: Asumispalvelusätiö Aspa. [https://aakiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](https://aakiltojenliitto.fi/akilta/wp-content/uploads/2015/02/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf)
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research*, 4(1), 42–66. <https://journal.fi/jecer/article/view/114041/67240>
- Ollila, S. (2012). *Hallinnollinen työnohjaus perusopetuksen ja lukion johtamisessa*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Tutkimuksia 298. Sosiaali- ja terveyshallintotiede. Vaasan yliopisto.
- Onnismaa, E.-L., Kalliala, M. & Tahkokallio, L. (2017). Koulutuspoliittisen paradoksin jäljillä – Miten varhaiskasvatus muotoutui sosiaalialan koulutuksia suosivaksi. *Kasvatus & aika*, 11(3), 4–20. <https://journal.fi/kasvatusjakaika/article/view/68720/30156>
- Opetushallitus (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>
- Pelanteri, K. (2022). *Opettajuuden äärellä. Työnohjaajaopintojen lopputyö*. Etelä-Pohjanmaan kesäyliopisto.
- Pennonen, M. (2021). *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Helsinki: Duodecim.
- Piškur, B., Takala, M., Berge, A., Eek-Karlsson, L., Ólafsdóttir S. M. & Meuser, S. (2022). Belonging and participation as portrayed in the curriculum guidelines of five European countries. *Journal of Curriculum Studies*, 54(3), 351–366 <https://doi.org/10.1080/00220272.2021.1986746>
- SunWolf (2008). *Peer groups: Expanding our study of small group communication*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452224848>
- Suvanto, M., Liinamaa, T. & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Varhaiskasvatuksen opettajan pedagoginen asiantuntijuus ja osaaminen. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat – yhteistyössä eteenpäin*. Tampere: Suomen varhaiskasvatus ry., 85–106.
- Valtasaari, P. (2023). *Orkesterimuusikoiden työnohjaus. Luova potentiaali yhteisöllisyyden rakentamisen ja yksilöllisyyden kunnioittamisen risteyskohdassa*. Väitöskirja. Studia Musica 95, DocMus-tohtorikoulu, Taideyliopiston Sibelius-Akatemia. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-329-315-1>
- Vanne, T. (2021). *Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 483. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2125-3>
- Varhaiskasvatuslaki (540/2018). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>